Deutscher Bundestag **Drucksache 17/7220 (neu)**

17. Wahlperiode 29. 09. 2011

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, Agnes Alpers, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Werner Dreibus, Klaus Ernst, Katja Kipping, Cornelia Möhring, Kornelia Möller, Yvonne Ploetz, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Missbrauch von Werkverträgen verhindern – Lohndumping eindämmen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Werkverträge werden von Unternehmen zunehmend missbraucht, um Löhne und Gehälter zu drücken. Wer die Absicht hat, bestimmte Teile der Produktion auf Dauer zu verbilligen, beauftragt eine Fremdfirma mit der Erfüllung von Aufgaben. Auf diesem Wege können Tarifverträge unterlaufen, Belegschaften gespalten und Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgehöhlt werden. Um solche Praktiken zu unterbinden, bedarf es dringend gesetzlicher Regelungen. Denn Werkverträge werden zunehmend von den Unternehmen als Alternative zur Leiharbeit und als strategisches Mittel zur Deregulierung eingesetzt.

Man kann drei verschiedene Formen des Werkvertrags unterscheiden: erstens den Scheinwerkvertrag, der zwar als Werkvertrag bezeichnet wird, aber eigentlich Leiharbeit darstellt. Zweitens echte Werkverträge, durch die ein Teil der bisherigen unternehmerischen Aktivitäten in der Regel dauerhaft von einem Dritten in eigener Verantwortung übernommen wird. Drittens Werkverträge des Alltagslebens, bei denen Privatpersonen oder Firmen lediglich gelegentlich eine fremde Leistung in Anspruch nehmen (zum Beispiel Handwerkerleistungen). Bei den ersten beiden Formen von Werkverträgen besteht dringender Handlungsbedarf. Entgelte, tarifliche Standards und Arbeitnehmerrechte müssen geschützt werden.

Mit sogenannten Scheinwerkverträgen, bei denen es sich eigentlich um Arbeitnehmerüberlassung handelt, werden die ohnehin viel zu niedrigen Standards in der Leiharbeit noch unterlaufen. Echte Werkverträge dienen häufig der Ausgliederung bzw. dem Outsourcing von bisher im Betrieb ausgeführten Arbeiten, um zu Lasten der Beschäftigten Kosten zu senken. Der Auftrag wird in der Regel an Firmen vergeben, die niedrigere Löhne zahlen als der auftraggebende Betrieb. Entweder sind diese Firmen gar nicht tarifgebunden oder sie unterliegen einem anderen Tarifvertrag, der häufig für die Beschäftigten ungünstiger ist.

Bei der Identifizierung von Scheinwerkverträgen besteht die Schwierigkeit bislang darin, Werkvertragsarbeit von Leiharbeit abzugrenzen, um Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung aufzudecken. Daher besteht die Notwendigkeit, auf gesetzlichem Wege Vermutungsregeln einzuführen. Erfüllt eine Tätigkeit ein bestimmtes Merkmal, wird das Vorliegen eines Leiharbeitsverhältnisses vermutet. Der auftraggebende und der auftragnehmende Betrieb haben die Möglich-

keit, das Gegenteil zu beweisen. Damit erfolgt eine Umkehr der Beweislast. Um auch die alternative Möglichkeit des Lohndumpings durch den Einsatz von Leiharbeit zu beenden, muss im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz endlich das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ohne Ausnahme ab dem ersten Einsatztag verankert werden.

Beim echten Werkvertrag muss ebenfalls eine gesetzliche Regelung eingeführt werden. Bei der Vergabe von bisher selbst erledigten Aufgaben an eine Fremdfirma – sofern dies nicht nur gelegentlich erfolgt – ist das Prinzip festzuschreiben, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weniger Lohn oder schlechtere Arbeitsbedingungen erhalten als die zuvor für diese Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers üblichen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. ein „Gesetz zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen“ mit folgendem Inhalt vorzulegen:

a) Gesetzliche Vermutung für das Vorliegen von Scheinwerkverträgen

- Von einem Scheinwerkvertrag ist dann auszugehen, wenn ein/eine von seinem oder ihrem Arbeitgeber bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzter/eingesetzte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin eine Tätigkeit auch nach Weisungen des anderen Arbeitgebers verrichtet und
  1. die Tätigkeit mit der eines oder einer beim anderen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin vergleichbar ist oder
  2. im Wesentlichen Material und Werkzeug des anderen Arbeitgebers verwendet werden;
  3. der entsendende Arbeitgeber nicht für das Ergebnis der Tätigkeit haftet;
  4. der Arbeitgeber von dem anderen Arbeitgeber eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung erhält;
  5. der bei dem anderen Arbeitgeber eingesetzte Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitregime des anderen Arbeitgebers eingebunden ist.
- Stimmen vertragliche Abmachungen und tatsächliches Verhalten der Beteiligten nicht überein, so ist deren tatsächliches Verhalten maßgebend.
- Dem auftraggebenden und dem auftragnehmenden Arbeitgeber steht es frei, den Nachweis zu führen, dass er den Arbeitseinsatz im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags umfassend steuert.

b) Rechtsfolgen der Ausgliederung

- Hat ein Unternehmer einen anderen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, so haben die damit betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf Gewährung des Entgelts und der Arbeitsbedingungen, die bisher für diese Tätigkeit geschuldet waren. Dies gilt nicht, wenn Werk- oder Dienstleistungen nur gelegentlich in Anspruch genommen werden.
- Der beauftragende Unternehmer haftet in entsprechender Anwendung des § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes für die Erfüllung dieser Verpflichtung wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat;

2. im Betriebsverfassungsgesetz als § 92b eine Regelung zur Mitbestimmung bei der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen mit folgendem Inhalt einzufügen:

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage aller notwendigen Dokumente über die Planung einer Vergabe von bisher im Betrieb erledigten Aufgaben an Fremdfirmen zu unterrichten. Notwendige Dokumente sind hierbei auch Nachweise über tarifvertragliche Bindungen des Auftragnehmers sowie die Zahl und das Entgelt der Beschäftigten des Auftragnehmers, die für die Erledigung der Aufgabe vorgesehen sind.
- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig zu beraten und die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.
- Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn aufgrund der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze gefährdet werden.
- Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Aufforderung zur Zustimmung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- Bei Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
- Kommt eine Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen zustande, ist der Betriebsrat regelmäßig über die Zahl der damit betrauten Beschäftigten des Auftragnehmers, deren Arbeitszeit sowie deren Entgelt zu unterrichten.
- Die Wahlberechtigung nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werkvertrags im Betrieb des Auftraggebers tätig sind, sofern dies nicht nur gelegentlich geschieht;

3. im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mindestens das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ohne Ausnahme festzuschreiben (Streichung des Tarifvorbehalts).

Berlin, den 29. September 2011

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Nachdem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – wenn auch nur geringfügig – zu Gunsten der Beschäftigten geändert wurde, besteht die Gefahr, dass Unternehmen vermehrt versuchen, auf Scheinwerkverträge und den Einsatz von Fremdfirmen (Outsourcing) auszuweichen. Die Vorteile von sowohl Scheinwerkverträgen als auch echten Werkverträgen gegenüber Leiharbeit: Es gibt keinen Mindestlohn; der Einsatz von Werkverträgen schadet im Gegensatz zum Einsatz von Leiharbeit nicht dem Image des Unternehmens; es bedarf keiner Tarifverträge (die dann wie im Fall der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen – CGZP – für ungültig erklärt werden), um vom Grundsatz der gleichen Entlohnung abweichen zu können. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass Unternehmen versuchen, mittels Scheinwerkverträgen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu umgehen,

und große Leiharbeitsunternehmen als zweites Standbein den Unternehmen Werkverträge und Outsourcing anbieten.

Aber auch echte Werkverträge, bei denen es sich nicht um eine Umgehung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes handelt und mit denen bis dahin im Betrieb erledigte Aufgaben ausgegliedert werden, haben häufig beschäftigungs- und gesellschaftspolitisch unerwünschte Folgen: Bestehende Tarifverträge werden unterlaufen und ausgehöhlt; Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte werden in ihrer Verhandlungsposition geschwächt; die Löhne sinken. Betroffen waren in der Vergangenheit insbesondere Kantinen, Reinigungsarbeiten, Sicherheitsaufgaben; all diese Bereiche sind heute Niedriglohnsektoren mit häufig überhöhten Leistungsanforderungen. Mittlerweile erreicht die Ausgliederung per Werkvertrag aber auch die Kernbereiche industrieller Produktion und Dienstleistung. Auch hier sind die vorrangigen Ziele die Kosteneinsparung zu Lasten der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Möglichkeit, schnell auf das Marktgeschehen reagieren zu können. Dem kann nur dadurch wirksam begegnet werden, dass gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die bei dieser Art von Geschäftspolitik Lohn- und Tarifdumping verhindern.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333